

Na temelju članka 26. Zakona o radu ( „Narodne novine“ , br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ( „Narodne novine“ , 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23 ) i članka 55. Statuta Županijske specijalne bolnice Insula, a nakon provedenog savjetovanja sa Radničkim vijećem, Upravno vijeće bolnice, na svojoj 26. sjednici održanoj dana 28. lipnja 2023. godine donijelo je sljedeći

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu, ( u daljnjem tekstu: Pravilnik ) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, prava, obveze i odgovornosti radnika i poslodavca, plaće i naknade plaća, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije te druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju kod poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Ukoliko pojedina pitanja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući se način primjenjuju. Odredbe drugih propisa iz područja radnih odnosa i vezanih za radne odnose.

#### **Članak 2.**

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **Članak 3.**

Prije stupanja na rad radnik se mora upoznati s odredbama ovog Pravilnika.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

#### **Članak 4.**

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati poslove za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

### **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU – ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

## **Članak 5.**

Radni se odnos zasniva Ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, bolnica će radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Pisani ugovor o radu odnosno potvrda mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu, odnosno, kada je to zakonom dopušteno, upućivanje na pojedine odredbe odgovarajućih zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora, ovog i drugih pravilnika kojima se uređuju ta pitanja.

## **Članak 6.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima koji obvezuju bolnicu radni se odnos može zasnivati i na određeno vrijeme.

## **Članak 7.**

Radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu izvijestiti poslodavca o svim svojim već sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

## **Članak 8.**

Poslodavaca će prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne i druge podatke radnika utvrđene zakonom i propisima radi ostvarivanja prava i obveza iz radnih odnosa.

Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije od strane radnika.

U svrhu pravovremenog ostvarivanja prava iz prethodnog stavka radnik mora voditi računa o redovnom i ažurnom prijavljivanju poslodavcu svake promjene osobnih i drugih podataka, a koji se prikupljaju i obrađuju sa svrhom ostvarenja prava i obveza iz radnoga odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom.

Nepravodobna prijava odnosno dostava promjene osobnih ili drugih podataka od strane radnika ne može imati za posljedicu retroaktivno ostvarivanje tih prava, već njihovo ostvarivanje od trenutka uredne dostave.

Promjenu podataka poslodavac bilježi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem dokumenta i isprava koje je radnik dostavio.

Provjeru točnosti prijavljenih podataka o prebivalištu ili boravištu poslodavac može izvršiti terenskom provjerom ili na drugi prikladan način.

## **Članak 9.**

Ravnatelj ima ovlaštenje u ime poslodavca odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj Bolnice, odnosno osoba koju ravnatelj ovlasti.

Prava i obveze poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

## Članak 10.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

### III. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

#### Članak 11.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji poslova mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu putem prethodnog provjeravanja stručnih i radnih sposobnosti radnika i putem probnog rada.

#### Članak 12.

Prethodno provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti vrši se testiranjem koje se sastoji od provjere znanja, sposobnosti i vještine kandidata ( pisani dio testiranja) ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu i razgovora s kandidatom.

Razgovor s kandidatom iz prethodnog članka može obaviti ravnatelj ili druga osoba koju on ovlasti.

#### Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

U toku probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne sposobnosti.

Probni rad može trajati najduže:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij;
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij ( specijalistički diplomski stručni studij ) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga ( privremena nesposobnost za rad, korištenje roditeljskih prava i sl. ) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne bude duže od trajanja utvrđenog u prethodnom stavku ovog članka.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

#### **Članak 14.**

Provjeravanje i stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi ili druga osoba, odnosno povjerenstvo koje ravnatelj ovlasti.

#### **Članak 15.**

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Otkazni rok je najmanje tjedan dana.

Ako poslodavac radniku otkaz iz st. 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

### **IV. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD**

#### **Članak 16.**

Pripravnikom se smatra osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

#### **Članak 17.**

Provođenje pripravničkog staža, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i polaganje stručnog ispita uređuje se posebnim pravilnicima odnosno programima osposobljavanja pripravnika.

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme dok traje pripravnički staž ili ugovor o radu temeljem korištenja neke od mjera aktivne politike zapošljavanja.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnik se može, privremeno, uputiti na rad u drugu zdravstvenu ustanovu, ako se time, s obzirom na narav posla za koji se pripravnik osposobljava, pripravniku omogućuje stjecanje posebnih znanja i/ili iskustava koja će mu koristiti za kasniji samostalan rad.

Osposobljavanje pripravnika kod drugog poslodavca smije trajati najdulje jednu polovinu njegovog pripravničkog staža, s time da posljednji mjesec pripravničkog staža pripravnik mora provesti kod poslodavca.

#### **Članak 18.**

Pripravniku se određuje stručna osoba (mentor) koja može biti voditelj organizacijske jedinice u kojoj pripravnik obavlja pripravnički staž ili osoba koju on ovlasti.

Stručna osoba (mentor):

- upoznaje pripravnika s programom pripravničkog staža i načinom provođenja programa,
- organizira i prati provođenje programa
- ovjerava svojim potpisom obavljeni pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

Mentor mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik i najmanje tri godine radnog iskustva na istim ili sličnim poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

## **Članak 19.**

Broj pripravnika koji će zasnovati radni odnos utvrđuje se prema Pravilniku o mjerilima za primanje zdravstvenih radnika na pripravnički staž koji donosi ministar nadležan za zdravstvo, a ovisno o financijskim mogućnostima Bolnice.

## **Članak 20.**

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik - zdravstveni djelatnik polaže ispit prema programu, koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Ispit se polaže pred ispitnom komisijom nadležnog ministarstva.

## **Članak 21.**

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, za pripravnike nezdravstvene radnike pripravnički staž može trajati najdulje:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Ugovor o radu s pripravnikom iz prethodnog stavka sklapa se na određeno vrijeme.

Voditelj organizacijske jedinice za koju se pripravnik osposobljava, donosi uz suglasnost ravnatelja program osposobljavanja pripravnika.

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

## **Članak 22.**

Kad je stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Bolnica može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ( stručno osposobljavanje za rad ).

Razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja, a može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Sa osobom koja se stručno osposobljava zaključuje se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

## **V. ZAŠTITA ZDRAVLJA , PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA I MJERE ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE**

### **Članak 23.**

Poslodavac je obvezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a osobito održavati uređaje i opremu , mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci tijekom rada.

Radnik je obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti poslodavca o mogućoj opasnosti.

#### **Članak 24.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir.

O privremenoj nesposobnosti za rad, radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti nadležnu osobu poslodavca, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

#### **Članak 25.**

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom ili drugim propisom.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

#### **Članak 26.**

Ravnatelj posebnom odlukom imenuje osobu koja je, uz njega, ovlaštena za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama.

Osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Poslodavac, osoba iz stavka 1. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

#### **Članak 27.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji niti uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

U svrhu ostvarenja zaštite radnika poslodavac može donijeti pravilnike, imenovati povjerenstva i poduzeti druge mjere o čemu odlučuje ravnatelj samostalno ili sporazumom s Radničkim vijećem kada je to ovim Pravilnikom propisano.

#### **Članak 28.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju sukladno posebnim zakonima.

Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu radnika i osobe koja traži posao u bolnici.

Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 3. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 3. ovog članka.

Poslodavac je dužan zaštititi osobe iz stavka 2. ovog članka od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju u skladu s mjerodavnim zakonima.

#### **Članak 29.**

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

#### **Članak 30.**

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo ravnatelju podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim ravnatelja, takve pritužbe ovlaštena je primati osoba koja će biti određena posebnom odlukom ravnatelja.

Odluku iz stavka 2. ovog članka, ravnatelj je dužan donijeti u roku od 8 dana od stupanja na snagu ovog Pravilnika.

#### **Članak 31.**

Kad ravnatelj ili osoba iz st. 2. prethodnog članka ovog Pravilnika primi pritužbu u vezi s uznemiravanjem i zaštitom dostojanstva radnika ili diskriminacijom, dužna je u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminacije radnika ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe osoba iz st. 1. ovog članka ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze i o svemu sastaviti zapisnik, kojeg uz njega kao voditelja, potpisuju radnik koji je podnio pritužbu, osoba protiv koje je pritužba podnesena, a mogu ga potpisati i druge osobe koje sudjeluju u postupku.

Radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena mogu prije stavljanja potpisa u zapisnik unijeti svoje primjedbe.

Ako radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena odbiju potpisati zapisnik, voditelj postupka će to zaključiti i ovjeriti svojim potpisom.

#### **Članak 32.**

Ako osoba iz članka 30. ovog Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan, spolno uznemiravan ili diskriminiran, obavijestit će ravnatelja o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja odnosno diskriminacije radnika.

Osoba iz stavka 1. ovog članka ravnatelju, ovisno o okolnostima slučaja, predlaže da se osoba koja je uznemiravala radnika:

- premjesti na drugo radno mjesto (razmještaj radnika);
- usmeno opomene;
- pismeno upozori na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja;
- da joj se otkáže ugovor o radu.

### **Članak 33.**

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna osoba iz članka 14. ovog Pravilnika koja je rješavala određenu pritužbu, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na što moraju biti pravodobno upozorene, što će se evidentirati u zapisniku iz članka 15. ovog Pravilnika. Povreda tajnosti podataka iz st. 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze.

### **Članak 34.**

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

## **VI. OBAVLJANJE POSLOVA NA IZDVOJENOM MJESTU RADA**

### **Članak 35.**

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

### **Članak 36.**

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada, u trajanju do 30 dana.

### **Članak 37.**

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika uz prethodni dogovor i uz obavijest od najmanje tri radna dana unaprijed.

### **Članak 38.**

Prilikom rada od kuće, radnik je dužan pridržavati se svih internih akata poslodavca.

### **Članak 39.**

Radnik je, prilikom rada na izdvojenom mjestu rada, dužan po pozivu poslodavca prisustvovati sastancima organiziranim u prostorijama poslodavca ili nekom drugom prostoru te je dužan odazvati se pozivu na službeni put kad je to potrebno zbog poslovnih razloga.

## **VII. RADNO VRIJEME**



#### **Članak 40.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

Ravnatelj posebnom odlukom u skladu s propisom ministra zdravstva utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena.

Provjeru pridržavanja radnog vremena redovito provodi voditelj ustrojstvene jedinice.

#### **Članak 41.**

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama koji donosi ministar nadležan za zdravstvo, u okviru petodnevnog radnog tjedna.

#### **Članak 42.**

Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima, ravnatelj odlučuje :

- o organiziranju medicinske pomoći neprekidno kroz 24 sata,
- o radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- o organiziranju rada u smjenama,
- o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- o slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

U slučaju rada u smjenama obavezno se osigurava periodična izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše tjedan dana.

#### **Članak 43.**

Radi osiguranja trajnog i nesmetano pružanja zdravstvene zaštite u bolnici se može uvesti rad u dežurstvu, pripravnosti i rad po pozivu kao poseban uvjet rada.

Ravnatelj utvrđuje program dežurstva i pripravnosti, u pravilu, za razdoblje od mjesec dana.

#### **Članak 44.**

Radi zaštite zdravlja radnika, radno vrijeme na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka su poslovi:

- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja;
- intravenozna aplikacija citostatika;

pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

Za poslove iz prethodnog stavka određuje se opseg skraćenog radnog vremena na 35 sati tjedno.

#### **Članak 45.**

Raspored radnog vremena radnika koji radi skraćeno ili u nepunom radnom vremenu određuje se u dogovoru s voditeljem jedinice u kojoj radnik radi, uz suglasnost ravnatelja.

#### **Članak 46.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### **Članak 47.**

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatni rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Uvođenje rada dužeg od punog radnog vremena nije dopušteno ako se posao može obaviti odgovarajućom organizacijom, podjelom rada, rasporedom radnog vremena ili zapošljavanjem novih radnika.

#### **Članak 48.**

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

#### **Članak 49.**

Ako priroda posla ili organizacija rada zahtjeva, radno vrijeme se može rasporediti tako da u određenom vremenskom razdoblju tijekom godine iznosi više od punog radnog vremena, a u preostalom dijelu tog razdoblja kraće od punog radnog vremena, s tim da ukupno radno vrijeme tijekom godine ne bude u prosjeku duže od 40 (četrdeset) sati tjedno.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj u sporazumu s Radničkim vijećem. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

#### **Članak 50.**

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu (npr. manji opseg određenih poslova, povećanje opsega poslova samo u određenim razdobljima tijekom dana i dr.)

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem.

#### **Članak 51.**

Radni odnos s nepunim radnim vremenom može se zasnovati i na radnim mjestima na kojima radnici rade s pravom na kraće radno vrijeme (npr. rad majke s djetetom, rad radnika s pravom na kraće radno vrijeme i dr.)

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

#### **Članak 52.**

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

#### **Članak 53.**

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

### **VIII. ODMORI I DOPUSTI**

#### **Članak 54.**

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana, pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Maloljetnik koji radi najmanje 4,5 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Radnik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

Vrijeme odmora u toku rada utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva 3 sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

U slučaju potrebe obavljanja određenih poslova radi nesmetanog odvijanja zdravstvene djelatnosti i pružanja zdravstvene zaštite ili drugih neodgodivih poslova ( hitan slučaj , prijem bolesnika, otpust bolesnika , krizno stanje bolesnika i sl. ) radnik će koristiti stanku od 30 minuta neposredno nakon obavljanja spomenutih poslova uz znanje voditelja ustrojstvene jedinice ili ravnatelja.

#### **Članak 55.**

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi dulje od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile ( nesreće, elementarne nepogode, požara i sl. ) ili potrebe hitne intervencije.

#### **Članak 56.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je neophodno da radnik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna.

#### **Članak 57.**

Radnik ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Ako je radnik zasnovao radni odnos tijekom kalendarske godine a nema šest mjeseci radnog staža neprekidno u Bolnici, ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Iznimno, radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na cijeli godišnji za tu godinu.

#### **Članak 58.**

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim ovim Pravilnikom.

Kriteriji kojima se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora dužeg od 20 dana su:

- duljina radnog staža
- složenost poslova
- socijalni uvjeti
- uvjeti rada
- posebni uvjeti rada

## Članak 59.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana, koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima kako slijedi::

### a) s obzirom na duljinu radnog staža

- od 5 do 10 godina	2 radna dana
- od 10 do 15 godina	3 radna dana
- od 15 do 20 godina	4 radna dana
- od 20 do 25 godina	5 radnih dana
- od 25 do 30 godina	6 radnih dana
- od 30 do 35 godina	7 radnih dana
- preko 35 godina	8 radnih dana

### b) prema složenosti poslova

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista	5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem ( specijalistički diplomski stručni studij ) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem	4 radna dana
- poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem	3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV	2 radna dana
- ostali poslovi	1 radni dan

### c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta	3 radna dana
- invalidu i radnika sa 70 % i više tjelesnog oštećenja	2 radna dana

### d) prema uvjetima rada

- rad u smjenama,
- rad u turnusu
- rad s pripravnošću ili dežurstvom
- rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena

- rad uz specifično otežane uvjete rada određene pravilnikom Zavoda, uz suglasnost sindikata 2 radna dana

e) prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena

- na zatvorenim odjelima Bolnice
- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja
- na forenzičnoj psihijatriji 5 radnih dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radniku koji radi na poslovima iz st. 1. t. e) ovog članka pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

### **Članak 60.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora obvezatno se dostavlja radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 61.**

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova i potreba rada.

Odluku o prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj.

Radniku kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.

### **Članak 62.**

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema vlastitoj želji uz obvezu da o tome izvijesti voditelja organizacijske jedinice najmanje dva dana prije korištenja.

### **Članak 63.**

U dane godišnjeg odmora se ne uračunavaju dani tjednog odmora blagdani i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

### **Članak 64.**

Radnik ima pravo na dopust do deset radnih dana tijekom jedne kalendarske godine, uz naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- a) Sklapanja braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
- b) Zbog rođenja/posvojenja djeteta 5 radnih dana
- c) Smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika,

posvojitelja, skrbnika, staratelja, unuka, očuha i pomajke	5 radnih dana
d) Smrt djeda/bake, pradjeda/prabake, roditelja supružnika izvanbračnog druga/životnog partnera	2 radna dana
e) Selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
f) Selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
g) Teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	3 radna dana
h) Nastupanje u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima	1 radni dan
i) Dobrovoljno darivanje krvi i organa	2 radna dana za svako darivanje
j) Sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	3 radna dana
k) Elementarne nepogode	5 radnih dana

U slučajevima u kojima nije točno određen broj dana plaćenog dopusta iz stavku 1. ovog članka ravnatelj određuje temeljem dostavljene dokumentacije ili općepoznatih činjenica koliki broj dana plaćenog dopusta će radnik koristiti.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako darivanje krvi i svaki smrtni slučaj iz stavka 1. ovog članka neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama.

U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke h) ovoga članka.

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnika na zahtjev radnika prekida se korištenje godišnjeg odmora i radnik dalje koristi plaćeni dopust.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Iznimno od odredbe stavka 6. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.

Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

### Članak 65.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

a) polaganje stručnog ispita (pripravnika)	7 dana
b) polaganje specijalističkog ispita	15 dana
c) polaganje ispita iz uže specijalizacije	10 dana
d) obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – godišnje	7 dana
e) polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu	10 dana

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan polaganja pripravničkog ispita.

Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

## Članak 66.

Ako se tijekom godišnjeg odmora dogodi neki od slučajeva na temelju kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust, godišnji odmor se ne prekida niti se produljuje za toliko dana koliko bi radnik imao plaćenog dopusta ( plaćeni dopust u ovom slučaju uračunava se u trajanje godišnjeg odmora ) ako radnik na vrijeme, odmah, ne zatraži od poslodavca da mu odobri plaćeni dopust iz članka 64. ovog Pravilnika.

## Članak 67.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

## Članak 68.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- a) pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi 5 dana
- b) polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima 10 dana
- c) prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima 5 dana
- d) za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina ( informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl. ) 2 dana

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Suglasnost za neplaćeni dopust mora dati neposredni rukovoditelj radnika, a odluku donosi ravnatelj.

## Članak 69.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 (trideset) dana u jednoj kalendarskoj godini radi:

- a) gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana
- b) njege člana uže obitelji ukoliko nema po propisima HZZO-a pravo na bolovanje
- c) liječenja na vlastiti trošak
- d) sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama
- e) posjete članovima uže obitelji ili rodbini u inozemstvu i
- f) drugih opravdanih slučajeva propisanih kolektivnim ugovorom.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće u trajanju preko 30 dana u jednoj kalendarskoj godini radi:

- a) obrazovanja, usavršavanja, osposobljavanja ili specijalizacije koja nije u interesu poslodavca
- b) posjete članovima uže obitelji ili rodbini u inozemstvu
- c) nemogućnosti organiziranja čuvanja maloljetnog djeteta starijeg od 3 godine.

Za vrijeme trajanja dopusta iz stavka 1. i 2. ovog članka prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju osim ako zakonom nije drukčije određeno



### **Članak 70.**

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta u skladu s odredbama ovog Pravilnika donosi ravnatelj samo ukoliko izbjivanje radnika neće štetno utjecati na poslovanje i pružanje usluga pacijentima.

### **Članak 71.**

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

### **Članak 72.**

Radnik dobrovoljni davatelj krvi ostvaruje pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruje ih u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

### **Članak 73.**

Dopust iz članka 64. 65. i 68. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, temeljem pisanog zahtjeva radnika i uz predočenje dokumentacije kojom dokazuje osnovanost zahtjeva.

## **IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA**

### **Članak 74.**

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću, čija je visina, za svako radno mjesto, utvrđena Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama te Kolektivnim ugovorom koji obvezuje bolnicu.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Pod plaćom se razumijeva bruto plaća.

### **Članak 75.**

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i rad noću, te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na uvećanu plaću sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora koji obvezuje bolnicu.

### **Članak 76.**

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Plaća ili naknada plaće isplaćuje se najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu, s time da razmak između dviju isplata na smije biti dulji od 30 dana.

## **Članak 77.**

Ostala materijalna prava radnika kao što su troškovi prijevoza, troškovi službenog puta, korištenja vlastitog automobila za službene potrebe, prava na ostale isplate, naknade, dodatci, primitci, potpore, nagrade i slično, uređena su Kolektivnim ugovorom koji obvezuje bolnicu i posebnim aktima poslodavca.

## **X. ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM**

### **Članak 78.**

Radnik ne smije za sebe ili za drugog poslodavca obavljati poslove iz djelokruga svog radnog mjesta ili u svezi s djelatnošću poslodavca.

Ravnatelj bolnice može iznimno odobriti pisanim putem radniku obavljanje poslova za drugog poslodavca.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka odnosi se na obavljanje poslova neovisno o vrsti sklopljenog ugovora (ugovor o radu, ugovor o djelu, ugovor o trgovačkom zastupanju...).

## **XI. PRAVA I OBVEZE RADNIKA NA RADU**

### **Članak 79.**

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada.

### **Članak 80.**

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora, ovoga i drugih Pravilnika te ugovora o radu.

Radnik je dužan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koja ga imenuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba odnosno Upravno vijeće.

### **Članak 81.**

Prije početka rada radniku se omogućuje da se upozna s propisima o radnim odnosima, te o zaštiti na radu, a upoznaje ga se i sa sigurnim načinom rada i s organizacijom rada.

### **Članak 82.**

U ugovoru o radu stavlja se uglavak, kojim se potvrđuje da je radnik u cijelosti upoznat s aktima iz članka 61. ovoga Pravilnika.

### **Članak 83.**

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti ( iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, elementarna nepogoda, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen, ali ne duže od 20 dana.

Nalog za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka daje ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

## **XII. ODGOVORNOST RADNIKA**

### **Članak 84.**

U slučaju kada radnik krši obveze iz ugovora o radu utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i dr., može mu se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom o radu, otkazati ugovor o radu zbog teške povrede obveza iz radnog odnosa, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a ako nije ustanovljeno radničko vijeće onda sa sindikalnim povjerenikom ili sindikalnim predstavnikom.

### **Članak 85.**

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj ili druga osoba koju on za to ovlasti, obavezan je prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj kršenja tih obveza (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

### **Članak 86.**

Obveza prethodnoga pismenog upozorenja radniku prije davanja otkaza zbog skrivljenog ponašanja ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa, kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć ( izvanredni otkaz ugovora o radu).

### **Članak 87.**

U slučaju potrebe izvanrednog otkaza voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti ravnatelja.

### **Članak 88.**

Radnik teško krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:

- a) neopravdani izostanak s posla jedan dan;
- b) učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla;
- c) skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka;
- d) krađe stvari poslodavca;
- e) neuredno čuvanje dokumentacije i sredstava rada;
- f) nepristojno ili nedolično ponašanje prema rukovoditeljima ili drugim radnicima;

- g) neprofesionalan, uvredljiv, grub ili nehuman odnos prema bolesniku;
- h) ometanje drugih radnika u procesu rada;

### **Članak 89.**

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom naročito se smatraju slijedeći slučajevi:

- a) svjesno i/ili namjerno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu;
- b) ne otpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu;
- c) zlouporaba bolovanja;
- d) neopravdani izostanak s posla dva ili više dana uzastopno;
- e) kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, osobito ako je radniku određen pritvor;
- f) odbijanje izvršenja radnog zadatka ili naloga neposrednog rukovoditelja;
- g) učestalo kršenje pravila rada i pravila zaštite na radu;
- h) tjelesni napad ili teško vrijeđanje drugoga radnika ili člana uprave;
- i) uznemiravanje i spolno uznemiravanje osoba istog ili suprotnog spola, uključujući radnike i pacijente;
- j) sklapanje poslova vezano uz zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja) poslodavca;
- k) povreda obveze čuvanja poslovne tajne;
- l) uzimanje alkohola ili drugih opojnih sredstava prije i za vrijeme rada;
- m) konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu;
- n) krađu alata, materijala, sirovina, i dr. veće vrijednosti te dokumenata poslodavca;
- o) povreda obveze čuvanja profesionalne tajne;
- p) ako radnik napusti radno mjesto prije nego dobije zamjenu, iako mu je radno vrijeme proteklo;
- q) povreda dostojanstva radnika;
- r) širenje dezinformacija o Bolnici.

## **XIII. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 90.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem za štetu odgovaraju solidarno.

### **Članak 91.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Ukoliko bi troškovi vještačenja premašili vrijednost oštećenje stvari određuje se naknada u paušalnom iznosu od 70,00 eura.

Naknada štete može se smanjiti pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- a) ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove ili
- b) ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili
- c) ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili
- d) ako se radi o manjoj šteti

Smanjenje štete iz razloga iz prethodnog stavka ovog članka iznosi najmanje 20% , a radnik se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade

### **Članak 92.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu ja naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

## **XIV. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **Članak 93.**

Ugovor o radu prestaje na jedan od načina i uz uvjete utvrđene važećim Zakonom o radu.

### **Članak 94.**

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe zakona i kolektivnog ugovora, ako ugovorom o radu nije određen duži otkazni rok.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije.

## **XV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 95.**

Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj, osim kada je prema odredbama Statuta za to nadležno Upravno vijeće.

Odluke iz prethodnog stavka se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

### **Članak 96.**

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa odlukom ravnatelja ili ovlaštene osobe, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u postupku i na način propisan Zakonom o radu i propisima o zdravstvenoj zaštiti.

## **XVI. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU**

### **Članak 97.**

Sve odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

Dostava odluka se u prvom redu obavlja na radnom mjestu, neposrednim uručivanjem radniku uz potpis radnika na kopiji odluke koja se dostavlja. Uz potpis stavlja se i datum dostave.

Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.

### **Članak 98.**

Ako radnik odbije primiti odluke na radnom mjestu osoba koja dostavlja pokušat će ponovno dostavu u prisustvu dva svjedoka.

Ako je radnik i tada odbije primiti, odluku će se ostaviti na radnom mjestu radnika, a osoba koja vrši dostavu će u prisustvu dva svjedoka, sačiniti zabilješku o razlozima odbijanja ( ako ih ima ), mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će se istoga dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču. Po proteku tri dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

### **Članak 99.**

Ako se odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

### **Članak 100.**

U slučaju odbijanja prijema odluke, odnosno nemogućnosti dostave zbog toga što je radnik nepravodobno dojavio promjenu adrese stanovanja ili je odbio primitak, odluku će se odmah objaviti na oglasnoj ploči bolnice, a dostavu će se smatrati urednom 8. ( osmog ) dana od objave na oglasnoj ploči, s tim da se na samoj odluci mora zabilježiti zašto odluka nije uručena radniku, kojeg je dana pokušana dostava i datum oglašavanja odluke na oglasnoj ploči.

## **XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 101.**

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje zdravstvenu ustanovu.

## XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 102.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: 012-04/22-07/01, URBROJ: 2169-30-02-22-01 od 18. ožujka 2022. godine.

### Članak 103.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Bolnice.

**Klasa: 012-04/23-07/02**

**Urbroj: 2169-30-02-23-01**

Rab, 28. lipanj 2023. god.

Predsjednik Upravnog vijeća

Dr.sc. Marin Lazarić, mag.oec.



Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Bolnice dana 03. srpnja 2023. godine i stupio je na snagu dana 11. srpnja 2023. godine.

Ravnateljica

prof.dr.sc. Vesna Šendula Jengiđ, prim.d